



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS DE PALMAS
CURSO DE DIREITO**

AZAFE BANDEIRA DE OLIVEIRA

**A FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E O SEU
IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO REGULADAS POR
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

**PALMAS/TO
2021**

AZAFE BANDEIRA DE OLIVEIRA

**A FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E O SEU
IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO REGULADAS POR
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

Artigo foi avaliado e apresentado à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito, para obtenção do título de Bacharel e aprovado em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Orientadora: Dra. Maria Leonice da Silva Berezowski

FOLHA DE APROVAÇÃO

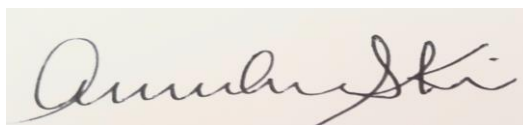
AZAFE BANDEIRA DE OLIVEIRA

ARTIGO: A FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E O SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO REGULADAS POR ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Artigo foi avaliada(o) e apresentada (o) à UFT – Universidade Federal do Tocantins – Campus Universitário de Palmas, Curso de Direito para obtenção do título de Bacharel e aprovada (o) em sua forma final pelo Orientador e pela Banca Examinadora.

Data de aprovação: 05 / 04 / 2021

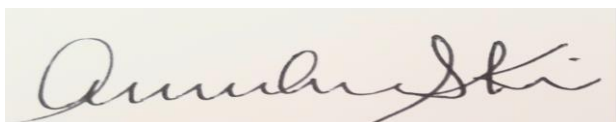
Banca Examinadora – Dia 05/04/2021 as 16h15min



Dra. Maria Leonice da Silva Berezowski, UFT



Dra. Maria do Carmo Cota, UFT



Dr. Tarsis Barreto Oliveira, UFT

Palmas, 2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins

O43f Oliveira, Azafe Bandeira de .

A FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E O SEU
IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO REGULADAS POR ACORDO
COLETIVO DE TRABALHO. / Azafe Bandeira de Oliveira. – Palmas, TO,
2021.

19 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus
Universitário de Palmas - Curso de Direito, 2021.

Orientadora : Maria Leonice da Silva Berezowski

1. Imposto sindical. 2. Caroneiro. 3. Negociação coletiva. 4.
Representatividade sindical. I. Título

CDD 340

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer
forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte.
A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184
do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

RESUMO

A Lei 13467/17 tem impactos até os dias de hoje já que o *modus operandi* das entidades sindicais tiveram que se alterar quase que completamente para continuarem a existir na atual conjuntura brasileira. Ocorre que com o fim da contribuição sindical obrigatória, o chamado imposto sindical, a sistemática sindical brasileira começou a ruir e algumas anomalias começaram a surgir, principalmente duas: o caroneiro e a cobrança obrigatória dos sindicatos. Assim sendo, o presente artigo, a partir do embasamento teórico, conexo a contextos situacionais fáticos, expõe, por meio de discussão teórico-bibliográfica e da pesquisa qualitativa, as circunstâncias de surgimento do problema, sua evolução e como tudo isso afeta as negociações coletivas. Ademais, busca-se discutir as diversas contradições e a necessidade urgente de reforma.

Palavras-chaves: Caroneiro; imposto sindical; *modus operandi*; negociação coletiva.

ABSTRACT

Law n. 13467/17 got impacts till this day since union entities's *modus operandi* had to adapt and change almost completely to continue to exist at current scenario. When the mandatory union contribution, also known as union tax, got extinct, Brazil's union system started to crumble and two major anomalies arrived: the hitchhiker and unions mandatory charge. And thus, the current article, has theoretical bases connected to factual situational contexts, which shows through theoretical-bibliographic discussion and qualitative research, also the circumstances when the problem came to be, its evolution and how it all affects other people's opinions. Furthermore, it wishes to discuss the contradictions and the necessity of a urgente reconstruction.

Keywords: collective bargaining; hitchhiker; modus operandi; union tax.

LISTA DE SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

CCT – Convenção Coletiva de
Trabalho

CLT – Consolidação das Leis de
Trabalho MPT – Ministério Público do
Trabalho

OIT – Organização Internacional do
Trabalho TRT – Tribunal Regional do
Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REPRESENTATIVIDADE DOS SINDICATOS	9
2.1 Liberdade e unicidade sindical	9
2.2 Contribuição sindical	10
2.3 Contradições e dificuldades vivenciadas pelos sindicatos em tempos de pandemia	11
3 DAS CLAUSULAS NEGOCIAIS NOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO	12
3.1 Aderência contratual e seu alcance	12
3.2 Princípios e funções do direito coletivo	13
3.3 Ultratividade normativa e a semelhança com a figura do "caroneiro"	14
4. POSICIONAMENTOS JURISPRUDENCIAIS	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
REFERENCIAS	18

1 INTRODUÇÃO

A relação sindicato-empregado nunca foi tão caótica como na atual conjuntura brasileira, afinal de contas o número de associados nunca foi tão baixo, e não poderia ser diferente, afinal não há incentivo para que o façam, e sim muitas controvérsias que apontam para uma postura reticente com relação a isso.

O modelo sindical brasileiro na sua forma atual não tem sustentação, afinal é simples matemática, pois se não há mais a contribuição obrigatória para basilar o sustento das entidades sindicais, e não há incentivo para filiação, então de onde virá o dinheiro para sua manutenção? Muitos sindicatos até começaram a vender *souvenirs* já que não tem de onde arrecadar receitas, conforme traz Anderson (2020).

Contribuição sindical obrigatória foi durante muito tempo o que justificava e sustentava a unicidade sindical no Brasil, portanto não é mais compatível com o sistema jurídico-legal que é baseado tanto na liberdade de escolhas e na pluralidade de ofertas.

Merece destaque neste íterim, a informação de que o Brasil não é signatário da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), instrumento esse que quase todas as nações livres do mundo são signatárias, o que denota certa contradição no ordenamento jurídico pátrio, que prega a livre filiação, porém limita o sindicato a uma base única.

Insurge desta discussão a figura do caroneiro, nome dado aquele que não contribui para a entidade sindical de forma alguma, mas assume-se no direito de ter os mesmos direitos que o resto dos filiados, tendo muitas vezes o comportamento incentivado para tal.

Colidindo com toda esta situação, está a negociação coletiva, instrumento abraçado pelo ordenamento jurídico internacional e pela reforma trabalhista, porém ao mesmo tempo demonstra um despreparo ou má-fé do legislador reformador, pois se o negociado, que agora é ainda mais importante, conforme demonstrado na Reforma Trabalhista, como concordar com a alavanca que diminuiu a atuação dos sindicatos. Estas e outras contradições é que serão discutidas e aprofundadas neste artigo.

No tópico 2 será abordado a representatividade sindical com ênfase no fim do imposto sindical e a situação dos sindicatos após isso. O tópico 3 estará tratando da figura do caroneiro e da sua influência na negociação coletiva, especificamente a

ACT. Posicionamento jurisprudencial que mostra a mudança da mentalidade entre os operadores do direito, inclusive quanto à procuradores, será o tema do tópico 4.

2 REPRESENTATIVIDADE DOS SINDICATOS

2.1 Liberdade e unicidade sindical

Princípio e mandamento constitucional para a organização sindical, tal modelo surge no Governo Vargas, um sindicato único por categoria para cumprir sua função social de proteção dos trabalhadores. É por meio do sindicalismo que surge a chamada solidariedade de classe que, segundo Anderson (2020), é o que gera identidade no grupo social defendido pela instituição.

A liberdade sindical, que segundo Nascimento (2011, p. 1273), é onde se concretiza a liberdade coletiva, individual e relacional e é por meio dela que é possível chegar a solidariedade de classe. Advém dessa afirmação os princípios de liberdade de filiação encontrado no artigo 5º da Constituição Federal e o da não intervenção estatal nos sindicatos, deixando a intenção do constituinte de dar liberdade plena para os sindicatos.

Ocorre que mesmo o propósito dele sendo esse, claramente se observa que há uma contradição latente entre a liberdade de filiação e a obrigação decorrente da unicidade - de ser pertencente ao sindicato da categoria, que tem como limite a base municipal. Ao se observar isso surge o questionamento se há realmente representatividade ou somente obrigações decorrentes da legislação.

Esse modelo sempre foi contestado por muitos e há grande divergência doutrinária se realmente é uma conquista ou um atraso na nossa trajetória sindical. Nascimento (2011) traz exemplo de diversos autores: Evaristo de Moraes Filho, que dizia que o sindicato único era a única forma de representação; Oliveira Viana, que trouxe que vários sindicatos na mesma classe trariam eternas lutas que fragmentariam as demandas e falta de representatividade, ou até mesmo os sindicatos de carteirinha; Joaquim Pimenta, que explicou que o motivo desse modelo ter sido adotado foi a proximidade dos sindicatos ao Estado desde sempre; Mozart Victor Russomano defende que não há outra forma de salvar a liberdade dos homens, e que a unicidade deve partir do pluralismo; João Regis Teixeira acredita que a melhor solução é a unidade, mas admitida a pluralidade.

A diferença entre pensamentos se alarga ainda mais por conta da Convenção 87 da OIT que estabelece a pluralidade sindical, sendo que o Brasil não ratificou tal dispositivo. Ao redor de tudo isso se encontra a contribuição sindical obrigatória que será tratado a seguir.

2.2 Contribuição sindical

Tal contribuição obrigatória encontrava força na tradição de existir desde a época de Vargas, sendo, portanto, a reforma trabalhista de 2017 um marco histórico e mudança em nossa história, afinal vivemos com essa contribuição por mais de 60 anos e diversas vezes tentaram dar fim a ela.

Sem exagero nenhum, pode-se dizer que o modelo de unicidade encontrava sua base e fundação no imposto sindical, já que, segundo diversos doutrinadores, tal modelo era justificado pela contribuição obrigatória que tinha ao mesmo tempo: uma natureza identitária, pois trazia um sentimento de união e identidade ao fazer todos os da categoria pagarem; e natureza de receita ao sustentar os sindicatos que existiam até então.

Ao ocorrer a extinção dessa contribuição observou-se que começou a ocorrer um definhamento significativo da capilaridade sindical existente no Brasil, sendo correto dizer que a sistemática vigente atual encontra dificuldades de se sustentar, já que surge o questionamento se valeria a pena ser filiado sendo que todos desfrutam os benefícios conseguidos independente da filiação.

Essa divagação por si só traz problemas, sendo o principal deles uma figura que será destrinchada mais a frente, o “caroneiro”. Junta-se isso à diminuição da importância do sindicato pela retirada de atribuições cabidas a ele e assim tem-se uma crise no sindicalismo brasileiro. A falta de protagonismo pelo legislativo e judiciário são também corresponsáveis pelo problema ter tomado tais proporções.

Tamanha é a omissão que se tem quase quatro anos desde que a lei entrou em vigor e ainda nenhuma posição foi aventada. O movimento de retirada da receita provinda da contribuição sindical aconteceu, muito, pela insatisfação dos seus associados com relação à representatividade deles, porém, em contrapartida também se observa um grande vácuo com relação a medidas ou saídas para amenizar a precarização do sistema que se deu com esta retirada.

2.3 Contradições e dificuldades vivenciadas pelos sindicatos em tempos de pandemia

Tem-se crise de representatividade e a crise de subsistência dos sindicatos, ainda corrobora esta situação caótica um outro problema que insurge neste vasto e complicado panorama, a figura do “caroneiro”. O ano de 2020 e 2021, marcados pela pandemia do covid-19, passam por uma crise profunda surge e em tempos de crise os sindicatos tem uma importância fundamental. Como tiveram lá atrás em 2009 e estão tendo atualmente.

Segundo Marcelino e Galvão (2020), a atuação de sindicatos em crises não é algo novo ou exclusivo desses estranhos tempos, pois tivemos atuação forte dessas entidades em 2008 para proteção dos trabalhadores. Em uma época de expansão do discurso neoliberal e de redução de gastos, o que não é ruim necessariamente, a ideia de algo protegendo os menos afortunados vai cada vez mais se perdendo e, infelizmente, somente em épocas de crise que as pessoas percebem a importância de tais entidades.

Apesar do esvaziamento das prerrogativas sindicais, ainda possuem sua função social e muito disso foi mostrado no ano de 2020. A reforma trabalhista basicamente fez com que se tornassem meros mediadores, trazendo cada vez mais modalidades precárias de contratação, o que acabou por fragmentar as bases dos sindicatos.

Após 2017 ocorreu a fragmentação da classe trabalhadora, no sentido de que dois trabalhadores com as mesmas funções na mesma empresa, se contratados em modos diferentes, são empregados de categorias distintas. Tal diferenciação traz algumas implicações fazendo com que uma mesma empresa tenha empregados com mais valia diferentes. A ideia de isonomia vai se esvaindo aos poucos.

Percebe-se que cada vez mais, com o tempo, os sindicatos deixaram de lutar por adição de direitos, para lutarem pela manutenção de direitos existentes. Somado ao problema do fim da contribuição sindical obrigatória, essas instituições tiveram que procurar como continuar existindo, pois não viabilizaram meio de subsistência alternativo para elas.

Além do problema quanto a atual conjuntura sindical, não há muita articulação quanto as pautas sindicais, o que acaba gerando sentimento de falta de

representatividade pelos empregados. A defesa na reforma da previdência foi uma das poucas vezes nos últimos anos que os sindicatos se engajaram e teve forte apego popular.

Nesse contexto, os sindicatos começaram a trabalhar com a base, tentando angariar novos filiados e melhorando a comunicação com o público por meio de canais eletrônicos. Essa estrutura serviu para que, quando a quarentena chegou, essas instituições pudessem lutar pelos direitos dos trabalhadores sem precisar causar aglomerações desnecessárias.

Tantos casos de trabalhadores que tiveram que entrar na justiça para que os empregadores respeitassem as decisões dos tribunais superiores, todos foram atrás dos sindicatos que tem assessoria jurídica disponível. Foram lembradas novamente que os sindicatos ainda não haviam deixado de existir.

Tais ações solidárias acabaram por criar um efeito bem particular: a solidariedade de classe começou a ser instigada novamente nos trabalhadores. Este elemento, que estava subjugado há tempos pela subjetividade neoliberal do indivíduo, conseguiu reaparecer em um momento crítico. A consciência de classe começa a ressurgir em diversas categorias nas quais os sindicatos tinham perdido relevância.

3. DAS CLAUSULAS NEGOCIAIS NOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

3.1 Aderência contratual e seu alcance

Os instrumentos coletivos são divididos em dois: as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT). Eles possuem similaridades, tais como serem instrumentos formais e solenes, terem início da vigência após 3 dias de celebrado, possuir caráter normativo, ter duração máxima de 2 anos.

Cada um deles tem suas particularidades. As CCTs, como disposto no artigo 614 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), são acordos de caráter normativo onde dois ou mais sindicatos obreiros estipulam condições de trabalho com os empregadores que são ou não representados por sindicato. Os sujeitos da negociação são os sindicatos, mas conforme o parágrafo 3º esse mesmo dispositivo, as federações e confederações também podem negociar.

As ACTs, também motivos de estudo deste trabalho, são instrumentos normativos de autocomposição de conflitos coletivos que geram obrigações entre as partes que estavam negociando. Seu conceito se encontra no artigo 611, parágrafo 1º da CLT, e é composto de normas jurídicas a serem aplicadas nos contratos individuais de trabalho.

A principal diferença entre as CCTs e as ACTs, segundo Bezerra (2018), reside nos seus sujeitos e quanto sua abrangência. Quanto aos sujeitos, a ACT negocia direto com o empregador, não com seu sindicato, enquanto que quanto à abrangência, a ACT possui um efeito jurídico mais limitado, pois se limita aos empregados daquela empresa e na CCT se estende a todos os sindicalizados daquele sindicato, que na unicidade, são todos os trabalhadores.

A negociação coletiva, segundo Santos e Souza (2020), é instrumento de resolução de conflitos sócio-coletivos, e goza de presunção de progressividade e melhoria da condição social dos trabalhadores, mesmo que em sentido mais restrito como, por exemplo, cortar um benefício para manter o emprego dos empregados.

3.2 Princípios e funções do direito coletivo

De acordo com Bezerra (2018), o Direito Coletivo do Trabalho tem o caráter modernizante, que como o nome já diz tenta inovar os direitos trabalhistas e impor condições contemporâneas de gestão de força de trabalho, e o caráter progressista, que busca garantir que o que foi negociado seja concretizado.

O Direito do Trabalho tem alguns princípios basilares, quais sejam: Princípio da proteção – é uma seara que protege a parte mais fraca da relação com mais afinco; Princípio da norma mais favorável – bastante aplicado no direito coletivo, tenta escolher a norma mais vantajosa ao trabalhador em caso de conflito; Princípio da condição mais benéfica – a ideia segue a do anterior e visa preservar as cláusulas mais vantajosas para o empregado

O Direito Coletivo, além dos princípios supracitados ainda possui funções gerais como a função civilizatória e democrática que traz a negociação como instrumento de impedir a precariedade inerente ao sistema capitalista. Tem-se ainda a função social e a função econômica de gerar circulação de capital local já que o trabalhador ocupa tanto a posição de empregado como também de consumidor de acordo com o alcance de sua remuneração.

Três princípios ainda merecem atenção: o da melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, o de pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva e de geração de normas jurídicas.

O primeiro princípio dita que a flexibilidade da negociação garante melhores oportunidades de acordos. Delgado (2018) traz essa função como indispensável ao ramo justralhista com o intuito de desmercantilização da força de trabalho. O Direito atua no intuito de intervir nos fins sociais que não poderiam ser alcançados sem a sua intercessão. O Direito Sindical e o Direito Coletivo do Trabalho têm como sentido teleológico a função de empreender a melhoria da condição social do empregado sempre que possível.

O segundo princípio está nas bases do Direito Coletivo já que a negociação é meio de pacificação de conflitos coletivos e transacionar benefícios, sendo que seus maiores agentes são os sindicatos. Santos e Souza (2020) trazem que tal negociação é a composição do conflito, por meio de negociação da vida econômica e social.

A geração de normas jurídicas, segundo Santos e Souza (2020), é uma função legislativa anômala com extensão restrita a determinados indivíduos com coercitividade normativa, já que quem negocia e quem aplica são os mesmos.

3.3 Ultratividade normativa e a semelhança com a figura do “caroneiro”

A figura do caroneiro, é um problema grave que surge com a atual conjuntura do sistema sindical, porém antes da abordagem sobre este tema, interessante seria discorrer sobre o tema ultratividade. O termo ultratividade, expressão conhecida do Direito Penal, tem relação com a norma sendo aplicada mesmo após ter seu prazo de validade acabado, logo é um elemento temporal. É o ato de disposições de negociação coletiva continuarem a vigorar nos contratos individuais após os 2 anos.

A Lei 13.467 acabou com a ultratividade no final do parágrafo 3º do artigo 614 da CLT que era, segundo Santos e Souza (2020), uma construção advinda de décadas de construção de jurisprudência nos tribunais do trabalho, que muito tempo depois foi pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no enunciado da súmula 277. Entendimento esse que foi derrubado pelo voto do ministro Gilmar Mendes, sob o argumento de que estariam legislando e saindo de sua competência, na ADPF 323.

Santos e Souza (2020) apresentam três teorias que explicam o fenômeno da

ultratividade: 1ª, a teoria da aderência irrestrita – se baseia no princípio de inalterabilidade contratual lesiva, que sofre muita crítica por desincentivar a negociação já que os dispositivos nunca são suprimidos; 2ª, a teoria da aderência limitada pelo prazo – descrita na reforma trabalhista, se baseia na duração temporária dos instrumentos coletivos, que sofre crítica por haver um vazio normativo da noite para o dia; 3ª, a teoria da aderência limitada por revogação – a sumulada pelo TST que informa que enquanto não tiver nova ACT ou CCT, a antiga deverá continuar em vigor.

Esta última teoria, conforme Santos e Souza (2020), é a adotada em quase todos os países que possuem uma legislação que segue as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), portanto seguindo o direito comparado, a decisão de Gilmar Mendes não faria sentido sendo que o TST estava somente seguindo a tendência mundial e da nossa própria jurisprudência.

Tal discussão ilustra a ideia que a reforma trabalhista tenha deixado o país no limbo normativo em diversos aspectos. Enquanto a ultratividade basicamente se vincula ao contexto de norma coletiva e sua aplicabilidade no tempo, tem-se também a “ultratividade pessoal”, que seria aplicabilidade quanto a empregados.

Ora, se há a unicidade sindical, mas não há a contribuição compulsória, simplesmente não haverá fundos. O movimento sindical se enfraquece e acaba precisando recorrer a estratégias no mínimo duvidosas para continuar a existir.

Por fim, caroneiro é um indivíduo que não ajuda ou contribui para o seu sindicato de base, ou seja, não é engajado na luta por direitos, mas quer desfrutar de todos os direitos possíveis que possam ser angariados pelo sindicato, o que, matematicamente, causa um prejuízo.

O sindicato tem diversas funções e uma das principais é a negociação coletiva. Para negociar ACTs tem gastos com pessoal, local e outros gastos mais específicos. No intuito de ter as contas em superávit acabam por cortar todos os gastos supérfluos e um empregado que não tem interesse em ajudar a entidade, em estado decadente, acaba sendo priorizada.

Ocorre que ainda não há pacificação pelo TST e há divergência entre os operadores do direito sobre a abrangência de instrumentos coletivos. Só que, enquanto não está pacificado, a decisão dos sindicatos é ilegal e os juízes costumam acabar com a prática. Isso causa um incentivo ao caroneiro para denunciar a prática ilegal e ser protegido pelo sistema.

Se a ACT, instrumento que adiciona direitos, for aplicada somente a alguns empregados em uma empresa, então haverá funcionários com maior valor que outros. Supondo que uma demissão ocorresse, parece lógico que os que possuem mais direitos seriam os primeiros a serem demitidos.

Em um cenário de pluralidade sindical, isso não seria um problema, afinal vários sindicatos estariam negociando ao mesmo tempo em ACTs e angariando direitos para os filiados, e ficaria claro para os sindicalizados que, caso não houvesse a filiação, direitos estariam sendo perdidos. No entanto, em um cenário de unicidade sindical, como o atual, é manifesta ilegalidade. Decorre disso que os próprios caroneiros, que não se interessam pela atividade sindical, querem também se beneficiar propondo ações no Judiciário.

De tudo isso surgem dois problemas: enquanto o judiciário não é acionado para pôr fim a ilegalidade de um sindicato, um funcionário pode ser demitido por ter cláusulas de negociação coletiva a mais que outros funcionários; por outro lado, esses funcionários podem ser salvos pelo caroneiro ao entrar com ação no judiciário, já que sua intenção é sempre ter acesso aos direitos conseguidos pela entidade.

4. POSICIONAMENTOS JURISPRUDENCIAIS

Este problema causa várias demandas em diversas esferas, sendo que a prática parece se tornar mais comum entre as entidades sindicais e o presente trabalho irá se focar em uma decisão que teve um bom embasamento.

Na ação de número 0000980-49.2019.5.11.0001, do TRT 11º região, em que sindicatos requereram ao juízo uma tutela antecipada incidental sob pena de deixarem de existir. A petição inicial do reclamante foi baseada em três argumentos: suscitaram posicionamentos de procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT); jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 2º região; e ameaça concreta dos filiados.

Os sindicatos trouxeram um questionamento, que é pertinente, quanto a seus filiados: como se sustentariam sem os sindicalizados? Os filiados ameaçaram não continuar a pagar as mensalidades se todos continuassem a receber os benefícios negociados nas ACTs, o que configurou ameaça concreta para a tutela antecipada.

Logo em seguida trouxeram o entendimento de uma procuradora do MPT-RJ. Heloise Ingersoll Sá, no dia 27 de junho de 2018, indeferiu a instauração de um

inquérito civil público e utilizou argumentos interessantes que foram utilizados na petição inicial da ação tratada. Ela trouxe a informação que o sindicato possui elevados custos em sua manutenção para cumprir seus deveres; o fornecimento de “cesta básica” e “vale refeição” não decorrem de obrigação legal, mas de previsão expressa em instrumento coletivo de trabalho; que o denunciante não tem interesse em contribuir financeiramente; que o Parquet não pode estimular que denúncias sejam feitas pelos “caroneiros”.

Nesse mesmo sentido ainda o procurador do trabalho de Bauru, José Fernando Ruiz Maturana, no dia 3 de julho de 2018, arquivou uma ação civil pública. Ele ponderou que do mesmo jeito que o sindicato não pode fazer uma contribuição ser compulsória, o trabalhador que não se engaja, não contribui e nem participa da luta sindical não deve usufruir dos benefícios da negociação coletiva.

Noutra jurisprudência, no processo n. 01619-2009-030-02-00-9, no qual em 11 de março de 2010, o magistrado reconheceu, no item 6 da sentença, que a convenção coletiva de trabalho não deveria se aplicar ao reclamante.

O magistrado, Eduardo Rockenbach Pires, decidiu com base em três argumentos: *ubi emolumentum, ibi ônus* – quem lucra tem que arcar com as desvantagens dele resultantes; violação da cláusula geral de boa-fé objetiva ao querer o resultado da negociação coletiva, mas se negar a contribuir; a sindicalização é facultativa e também as entidades devem ser valorizadas e precisam da participação dos trabalhadores para se manterem firmes na luta pelos direitos.

Diante dos argumentos apresentados acima, o magistrado decidiu pela pretensão e deferiu a tutela. Por ora se observou o risco de o sindicato deixar de existir, conforme decisão do dia 7 de outubro de 2019 do magistrado Pedro Barreto Falcão Neto.

Ainda assim, restou infrutífera tal decisão, tendo em vista que fora cassada pelo Mandado de Segurança nº 0000445-26.2019.5.11.0000. Porém é importante destacar a importância no posicionamento de que os benefícios da negociação coletiva estejam disponíveis para quem de fato contribui.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o sistema sindical atual é insustentável e até o presente não

se vislumbra nenhum posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho ou proposta legislativa de reforma do sistema sindical no congresso nacional, o que gera insegurança.

O sindicalismo no Brasil perdeu um grande campo de atuação com a mudança legislativa que determinou a facultatividade da contribuição, sendo que era um modelo muito particular do nosso país com a contribuição como uma de suas bases, logo acabou tornando-a em uma atuação deficitária. Se a reforma teve essa intenção ou não é irrelevante, pois, pela primazia da realidade, ficou pior que antes.

Por conseguinte, a Lei n. 13467/17 intensificou a prática do negociado ter preferência sobre o legislado. Sem a contribuição, muitos sindicatos encerraram suas atividades, já que existem as óbvias despesas de sustento e de negociações, e categorias ficaram desassistidas, por consequência se observou a precariedade da negociação. Conclui-se também que as CCTs e as ACTs são instrumentos para ganho de direitos, então são basilares para os contratos individuais de trabalho.

Neste contexto também o caroneiro, que segue na trilha das conquistas e não contribui para serem obtidas, mostrando a falência do nosso atual sistema que acaba por lesionar, na maioria das vezes, os trabalhadores que realmente são engajados. Chegou a um nível ao qual os próprios são incentivados a irem no judiciário para composição de conflitos e assim a prática continuar ocorrendo.

. Por fim, concluiu que um cenário de pluralidade de representação só poderia prosperar com alterações constitucionais e por consequência uma reforma sindical mediada pelo judiciário. Nesse cenário poderia ocorrer o que é prática no resto do mundo: o sindicato luta para manter direitos já adquiridos para todos da categoria, mas luta por novos somente para os seus filiados.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

CAMPOS, Anderson de S. **SINDICALISMO NO CONTEXTO DE PANDEMIA NO BRASIL: primeiras impressões**. 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/Sindicalismo-no-contexto-de-pandemia-no-Brasil_andersoncampos.pdf>. Acesso em: 03 de mar. de 2021.

DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LIMA, Francisco Gerson Marques de. **RESTRIÇÃO DAS CLÁUSULAS NEGOCIADAS PELOS SINDICATOS SOMENTE AOS SEUS FILIADOS**. 2018.

Disponível em:

<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:k5PzQsw08VAJ:periodico.s.ufc.br/nomos/article/download/39900/95980/+&cd=23&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d>>. Acesso em: 25 de nov. de 2020.

MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andreia. **O sindicalismo brasileiro diante da ofensiva neoliberal restauradora**. 2020. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/167468/160158>>. Acesso em: 03 de mar. de 2021.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho - história e teoria geral do direito do trabalho**: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Roberto Verás de; LADOSKY, Mário Henrique; ROMBALDI, Maurício. **A REFORMA TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O NORDESTE: primeiras reflexões**. 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200271>. Acesso em: 25 de nov. de 2020.

PINTO, Roberto Parahyba de Arruda. **Fim do imposto sindical e os benefícios para não sindicalizados**. 2019. Disponível em:

<<https://www.abrat.adv.br/index.php/textos/8827-fim-do-imposto-sindical-e-os-beneficios-para-nao-sindicalizados>>. Acesso em: 25 de nov. de 2020.

ROCHA, José Ronaldo Alves; LINHARES, Felipe Augusto Félix. **Um estudo sobre o impacto nos sindicatos com o fim da obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical**. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68116/um-estudo-sobre-o-impacto-nos-sindicatos-com-o-fim-da-obrigatoriedade-do-recolhimento-da-contribuicao-sindical>>. Acesso em: 25 de nov. de 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Reforma Trabalhista e Financiamento Sindical. Contribuição Assistencial / Negocial dos Não-Filiados**. 2019. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2019/01/07/reforma-trabalhista-e-financiamento-sindical-contribuicao-assistencial-negocial-dos-nao-filiados-parte-2/>>. Acesso em: 25 de nov. de 2020.

SANTOS, Hazel; SOUZA, Caroline Santos. **A reforma trabalhista e os limites da vedação legal à ultra-atividade das normas coletivas do trabalho**. 2020.

Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/79530/a-reforma-trabalhista-e-os-limites-da-vedacao-legal-a-ultra-atividade-das-normas-coletivas-do-trabalho>>. Acesso em: 20 de mar. de 2021.

SILVA, Cleide. Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano após reforma. **UOL**, São Paulo, 05/03/2019.

SILVA, H. M. **Comentários a reforma trabalhista [livro eletrônico]** .1. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Vitória Batista Santos; VASCONCELOS, Bruno Tercete de; ARAÚJO, Clayton Vinicius Pegoraro de. **FIM DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL OBRIGATÓRIA: UMA PERSPECTIVA DE LIBERDADE ECONÔMICA**. 2018. Disponível em: <https://www.mackenzie.br/fileadmin/ARQUIVOS/Public/6-pos-graduacao/upm-higienopolis/mestrado-doutorado/economia_mercados/2020/Anais_de_Congresso/Fim_da_contribui%C3%A7%C3%A3o_sindical_obrigat%C3%B3ria_uma_perspectiva_de_liberdade_economica.pdf>. Acesso em: 25 de nov. 2020.

TREMEL. Rosangela (org.); CALCINI. Ricardo (org.). **Reforma Trabalhista**. Campina Grande: EDUEPB, 2018.